



ISSN:1306-3111

e-Journal of New World Sciences Academy
2010, Volume: 5, Number: 2, Article Number: 1C0144

EDUCATION SCIENCES

Received: September 2009

Accepted: March 2010

Series : 1C

ISSN : 1308-7274

© 2010 www.newwsa.com

Türkan Argon

Abdurrahman Açıkgöz

Abant İzzet Baysal University

turkanaegon@hotmail.com

Bolu-Turkey

**İLKÖĞRETİM OKULU YÖNETİCİLERİNİN ÇATIŞMA YAKLAŞIMLARI VE ÖFKE İFADE
TARZLARI**

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımları ve öfke ifade tarzlarının düzeylerini belirleyerek her iki düzeye ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmada "ilişkisel tarama modeli" kullanılmıştır. Araştırmaya göre okul yöneticileri klasik çatışma yaklaşımını "tamamen katılıyorum" düzeyinde benimserken, modern çatışma yaklaşımı konusunda "kararsız" kalmakta; öfke kontrol tarzını "oldukça", öfke dışı ve öfke içe tarzlarını "biraz" düzeyinde benimsemektedirler. Okul yöneticilerinin *klasik yaklaşımı* ile öfke dışı boyutu ve öfke içe boyutu; *modern yaklaşım* ile öfke kontrol boyutu pozitif yönde, anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Çatışma Yaklaşımı, İlköğretim Okulu, Öfke, Öfke İfade Tarzı, Yönetici

**PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS' CONFLICT APPROACHES AND THEIR ANGER
EXPRESSIONS**

ABSTRACT

The aim of this study to determine the school administrators' conflict approaches and their levels of anger expressions and to examine if there is a meaningful relationship between these two levels or not. In the study, relational survey model was used. While administrators believed they use classical conflict management at "completely agree level", use modern conflict approach at "unsure level"; use anger control approach at "moderate level", use "a little" intrinsic and extrinsic anger styles. A meaningful and positive relationship was found between their classical conflict management, intrinsic anger style; modern conflict approach and anger control level.

Keywords: Conflict Approach, Primary School, Anger, Anger Expression Style, Administrator

1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Değişen ve gelişen dünya kolaylıklarıyla birlikte insan hayatını karmaşıklaştırıp zorlaştıracak pek çok durumu da beraberinde getirmektedir. Yaşamlarının çeşitli anlarında karşılaştıkları bu durumlara yönelik olarak bireyler, olumlu olduğu kadar olumsuz tepkiler de vermekte, istenmeyen durumlar yaşamaktadırlar. Günlük yaşamda çatışma ve öfke kavramları, yaşanan bu olumsuzlara iki örnek olup her ikisi de insan hayatını güçleştirme anlamında kullanılmaktadır. Çünkü hem çatışma hem de öfke ifade biçimleri birey tarafından iyi yönetilemeyip kontrol altına alınamadığında bireysel ve kurumsal olarak pek çok problemi beraberinde getirmektedir.

1.1. Çatışma Nedir? (What Is Conflict?)

Örgütlerde görülen sorunların, genellikle örgütsel yapı ve işleyişten kaynaklandığı örgüt ve yönetim bilimciler tarafından paylaşılan bir görüştür. Bu doğrultuda örgütlerde sık karşılaşılan ve birlikte yaşanan sorunlardan biri de "çatışma"dır (Aydın, 1984: 29). Çatışma, değişik ortam ve düzeylerde ortaya çıkmakla birlikte, genel anlamıyla "bir seçeneği tercih etmede bireyin ya da bir grubun güçlülükle karşılaşması ve bunun sonucu olarak karar verme mekanizmalarında bozulma" şeklinde tanımlanmaktadır (Can, 2002). Benzer şekilde Koçel (2003) de çatışmanın, iki veya daha fazla kişi veya gurup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlık olduğunu belirtmektedir. Örgütsel çatışma yönetim biliminin ortaya çıkışından bu yana ilgi odağı olan konulardan biridir. Yönetim kuramcıları, örgütte çıkabilecek çatışmaları tarihsel gelişime göre, Geleneksel (Klasik), Davranışçı (Neoklasik) ve Modern (Etkileşimci) Yaklaşım olmak üzere üç temel yaklaşımla irdelenmişlerdir (Gümüseli, 1994:29).

Klasik yaklaşımı temsil eden Taylor (1913), Fayol (1949) ve Weber (1947) çatışmayı, örgütün sağlığına zararlı ve asgariye indirilmesi veya yok edilmesi gereken bir durum olarak görmüşlerdir (Rahim, 1992, akt: Yağcıoğlu, 1997; Wagner & Hollenbeck, 1995, akt: Hammack, 1999:2). Taylor'un bilimsel yönetim ilkelerinin uygulanması çalışanları hızlandırmanın ötesine geçemeyip çatışmayı önleme konusunda başarı sağlayamamış; Fayol ise çatışmanın örgütsel etkililik için zararlı olduğunu ileri sürmüştür (Rahim, 1992, akt: Yağcıoğlu, 1997:6). Yaklaşımlar, birey ve örgütün istek ve beklentileri arasındaki farklılık ya da benzerlikleri dikkate almadıklarından, olası çatışmalara da önem vermemişlerdir. Dolayısıyla çatışma yıkıcıdır; yönetimin görevlerinden biri çatışmaları görmezden gelip bastırmaktır (Ertekin,1993: 67). Bu duruma çözüm olarak geleneksel yaklaşım, çatışmaların önlenmesi ya da bastırılması için yetkilerin açık ve net olarak tanımlandığı, iş bölümünün sağlandığı, hiyerarşik yapıya sahip mekanik bir örgüt reçetesi sunmaktadırlar. Çünkü örgütte uyum ve işbirliği ancak böyle bir örgüt yapısıyla sağlanabilmektedir (Karip, 2003:6). Özetle 19. yüzyılın görüşü olan ve 1940'lara kadar süren bu felsefede çatışma istenmeyen bir olgu olup bozgunculuk ve yıkıcılık gibi sözcüklerle eş anlamlı sayılmıştır (Can, 2002:327).

Davranışçı yaklaşıma göre çatışma, karmaşık örgütlerin doğaları gereğidir ve doğal karşılanmalıdır. Bunun için de kabul edilmeli, ondan yararlanılmalıdır (Can, 2002:327). Gelenekselcilerin aksine davranışçılar bütün çatışmaların yıkıcı olmadığını, grup çatışmalarının toplumsal işlevleri bulunduğunu kabul etmektedirler (Aydın, 2000:314). Buna göre örgütte ortaya çıkan çatışmaların bir kısmı, bazı sorunların varlığına işaret etmekte, bu sorunlara daha sağlıklı çözümler getirebilmesi için yönetimi harekete geçirmektedir. Davranışçılar bu özellikleri taşıyan çatışmaların "fonksiyonel çatışma" olduğunu belirtmektedirler. Bununla birlikte, davranışsal yaklaşım taraftarları da çatışmayı, esas olarak ortaya çıkar çıkmaz

çözülmesi gereken, aksi halde her önleme başvuru olarak ortadan kaldırılması gereken zararlı bir olgu olarak görme eğilimi de göstermişlerdir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2001:239). Örneğin Mayo (1933), örgütsel etkililiğin arttırılması için çatışmanın azaltılmasından yanadır. Çünkü çatışma ne ekonomik ne de kaçınılmazdır. Mayo, Hawthorne aştırmalarından sonra çatışmanın kötü olduğuna ve sosyal becerilerin eksikliğinden meydana geldiğine inanmıştır. Gelenekselciler çatışmadan açıkça bahsetmeyip sadece ima ederlerken, Mayo çatışmanın azaltılmasını veya elimine edilmesini açıkça vurgulamıştır. Hem Taylor hem de Mayo, örgütsel etkililiğin arttırılması için çatışmanın azaltılmasını savunmuşlar, ancak bunu Taylor örgütteki 'teknik sistemi', Mayo ise örgütün 'sosyal sistemini' değiştirme şeklinde önermiştir (Rahim, 1992, akt: Yağcıoğlu, 1997:6). Özetle 1940'lardan 1970'lerin ortalarına kadar etkili olan davranışçı görüş, çatışmanın kötü olmadığına, iyi yönetildiğinde örgütün performansına ve verimine katkı sağladığına inanmaktadır.

Modern ya da etkileşimci görüş, davranışçı görüşe göre çatışma sürecine karşı daha gerçekçi bakmaktadır. Bu görüş, çatışmayı bütünüyle benimseme, aykırılığı açıkça kuvvetlendirme, çözüm yöntemlerini tanımlama ve bu süreçten tüm yöneticileri ana sorumlu olarak görme gibi açılardan davranışçı görüşten ayrılmaktadır (Gümüşeli, 1994:34). Buna göre çalışanlar, çatışmayı doğal bir olay olarak görüp kabullenmekle kalmayıp, etkili bir iş başarımı için belli bir dereceye kadar gerekli olduğuna inanmakta, bu nedenle de çatışmayı teşvik etmektedirler. Amaç, örgütün karşı karşıya olduğu problemleri kavrayabilme ve çözebilme yeteneğini geliştirmektir (Karip, 2003:8).

Görüldüğü gibi geleneksel ve davranışçı yaklaşımlara göre çatışma örgütsel etkililiği düşürürken, modern yaklaşıma göre örgütte çatışmanın yaşanmaması örgüt açısından sakıncalı olup örgüt sağlığı ve etkililiği için belirli miktarda bir çatışmanın olması kaçınılmazdır. Diğer bir ifadeyle, optimum düzeyde örgütsel etkililiğe ulaşabilmek için örgüt içinde orta düzeyde bir çatışma olması gerekmektedir. Belli düzeydeki bir çatışma, grubu yarışmaya, değişime, yeniliğe ve yaratıcılığa itmekte, bunun sonucu olarak da grup performansını arttırmaktadır. Buna karşın sürekli ve önemli çatışmalar yaşayan örgütlerde kararların gecikmesi ve verilmemesi, tavizlerin sorunları çözmede yetersiz kalması gibi nedenler ise performansı olumsuz yönde etkilemekte, hatta örgüt yaşamını tehlikeye düşürebilmektedir (İpek, 2000:228; Solmuş, 2001:40-41; Koçel, 2003; Karip, 2003:35).

Çatışma konusunda geleneksel ve davranışsal yaklaşımlar klasik ve neoklasik yönetim anlayışına; etkileşimci yaklaşım modern yönetim anlayışına uygunluk göstermektedir. Bu araştırmada ilk iki yaklaşım "geleneksel yaklaşım" ve üçüncü yaklaşım da "modern yaklaşım" başlığı altında ele alınmıştır. Yönetimin görevi Klasik yaklaşımda çatışmanın ortadan kaldırılmasını sağlamakken, modern yaklaşımda örgütsel başarıya kattı sağlayacak şekilde yönetmektir.

Çatışma süreci ve yönetimi, bütün örgütler için önemli olmakla birlikte eğitim örgütleri için ayrı bir önem taşımaktadır. Çünkü toplumsal sistem içerisinde önemli ve büyük bir yer teşkil eden eğitim örgütleri, hem bireysel hem de toplumsal açıdan önem taşıyıp toplumdaki diğer bütün sistemleri doğrudan ya da dolaylı etkilemektedirler. İçinde bulunduğu toplumun yönetsel yapısı, kültürü, değerlerine göre amaçlarını şekillendirerek kurulan eğitim sistemlerinin en önemli ve en geniş parçalarının başında okullar gelmektedir. Okul örgütünün yapısı ve işlevleri göz önüne alındığında örgütsel çatışma kavramı da bu yapı ve işlevler içinde önemli bir örgütsel değişkenlerden biri olarak ortaya çıkmaktadır. Okul yöneticilerinin çatışma yönetim biçim ve stilleri ise okul çalışanlarının performanslarını tetikleyen ya da düşüren etki

gösterebilmektedir. İnsanlardan kurulu ve informal ilişkilerin yoğun şekilde yaşandığı okullarda okul yöneticisinin önemli amaçlarından biri de kaçınılmaz olan çatışmaları okulun amaçları doğrultusunda yönetilmesi olmalıdır (Açıkalın, 1994:108). Okul yöneticilerinin çatışma kavramına bakış açıları, çatışmaya yükledikleri anlam ile çatışmayı örgütün amaçlarına yöneltme yeterlikleri araştırılması sonuçlarından yararlanılması okul yönetimi alanına katkı sağlayacak konulardan biridir.

1.2. Öfke Nedir? ((What Is Anger?))

Öfke, insanın mutluluk, üzüntü, korku ve nefretten oluşan beş temel duygusundan biridir ve insan için doğal bir duygulanım olup (Üstün ve Yavuzarslan, 1995), bireyin kendisine yönelik bir tehlike nedeniyle karşıdakini uarması şeklinde ortaya çıkan etkili bir yaşantıdır (Yıldız, 2008). Aynı zamanda öfke, hiddet ve düşmanlık türünden olan temel duygulardan biri olup tahrik edici uyarılara verilen bir cevaptır (Wittig ve Beklin, 1990). Öfke, bireyin incindiğinin, haklarının çiğnendiğinin, istek ve ihtiyaçlarının engellendiğinin ve bir şeyin doğru olmadığı konusunda verilen bir mesaj olarak tanımlanmaktadır (Larner, 2004).

Öfke, varolan ya da olduğu sanılan bir engellenme, tehdit veya haksızlık karşısında oluşan, bilişler ile ilgili ve rahatsız edici uyarıcıları ortadan kaldırmaya yönelik güçlü bir duygudur. Öfke halindeki bireyin duygusal durumu basit bir sinirlilik veya kızgınlık halinden, yoğun hiddet durumuna kadar değişebilir (Balkaya ve Şahin, 2003). Biagio, öfkeyi gerçek veya var sanılan bir engellenme, tehdit veya haksızlık karşısında oluşan bilişlerle ilgili ve kişiyi rahatsız edici uyarıcıları ortadan kaldırmaya yönelten güçlü bir duygu olarak tanımlamıştır (Balkaya ve Şahin, 2003). Gençtan ise, bireyin hakkı olanı alamadığında ya da önem verdiği bir insanın beklentilerine uygun davranmadığında yaşanan duygunun öfke ve kızgınlık olduğunu belirtmektedir (Kanoğlu, 2008). Bireyler, kişisel özellikler, içinde buldukları ortamın özellikleri, yaşadıkları sürecin özellikleri gibi pek çok durumun etkisinde kalarak öfkelerini farklı şekillerde ifade etmektedirler.

1.2.1. Öfke İfade Etme Biçimleri (Anger Expression Styles)

Öfke duygusu ifade edilme biçimine göre yorumlanmaktadır. Her birey yaşadığı öfke duygusunu hafifletmek için farklı yollara başvurmaktadır (Kısaç, 1997). Öfke, kişinin yaşantısında hem yapıcı hem yıkıcı fonksiyonları olan bir duygu olup, bu fonksiyonlar öfkenin ifade biçimlerine göre de değişmektedir. Örneğin bazı kişiler bu tür duygularını sıklıkla bastırmayı yok saymayı tercih ederken, bazıları ise saldırganca ifade ederek kendisine ve çevresine zarar vermeyi yeğlemektedirler.

Bireyin öfkesi iki yönlü bir çatışma yaratmaktadır. Biri öfkesine konu olan diğer insanlarla yaşadığı çatışma ve diğeri kendisiyle olan yaşadığı çatışmadır. Bu iki tür göz önüne alındığında öfkenin ne tarafa yönleneceği konusunda bireyden bireye önemli farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Örneğin, bazı bireyler öfkelerini içe yönlendirirken, bazıları dışa yönlendirmektedirler (Olmuş, 2001). Yani birey yaşadığı öfke duygusunu ya çeşitli nedenlerle içine atarak bastırıp sağlıklı bir şekilde ifade edebilir ya başkalarına yönlendirerek dışsallaştırabilir ya da kontrol ederek ifade edebilir.

Öfkeyi içe yönelterek baskılama şekli ortaya çıkardığı sonuçlar nedeniyle olumlu bir ifade şekli olarak kabul edilmemektedir. Çünkü birey için öfkesini baskılayarak kontrol etmek o anda yapıcı olabilmekle birlikte bu durumda asıl sorundan kaçıldığı da

unutulmamalıdır (Sala, 1997). Sürekli olarak içe atılan ve baskılanan öfke, bedensel ve ruhsal sağlık açısından da zararlı sonuçlar doğurabilmektedir.

Öfkeli olduğu halde herhangi bir şey olmamış gibi göstererek öfkesini içine atan bireyler, kişiler arası ilişkilerde zorluk yaşamaktadırlar. Karşıdaki kişiyi kırmamak ve kaybetmemek için öfke bastırılrsa da halen devam ettiği için bu durum iletişimi olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca içe atılan öfke, bireyin konuşmadığı duyguları o kişiye karşı içinde birikerek kin besleme boyutuna kadar da ilerleyebilmektedir. Bunun yanında kaynağına yöneltilmeyerek bastırılan öfke, bireyin hiç beklemediği bir anda daha kontrolsüz olarak abartılı tepki vermesine de neden olabilmektedir. Öfke duygusu yapıcı davranışlarla dışa vurulduğu gibi yıkıcı saldırgan davranışlarla da dışa vurulabilmektedir. Bu durum kolay bir yol olup sıkça tercih edilmekle birlikte istendik bir durum değildir. Bireyin dışa vurduğu saldırganca davranışların altında yatan temel nedenlerden biri engellemeler karşısında bireyin benliğini koruma isteğidir (Sala, 1997). Saldırganlığın bir diğer şekli sözel saldırganlık boyutudur. Daha çok dışa vurulmuş öfke olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda olan bir birey öfkesini başkalarına iğneli sözler söyleme, sık tartışma, kapıları çarpma, bir yerlere yumruk ve tekme atma, kötü sözler söyleme, sinirlerine hâkim olamayarak kavga etme gibi davranışlarla dışa yöneltebileceği gibi öfkesini bir başkasına yönelterek sataşma, kabahat bulma gibi davranışlarla da ifade edebilmektedir. Yansıtılmalı baş etme olarak bilinen bu durumda olan birey öfkesini başka birini suçlamak yoluyla yansıtarak dışsallaştırmaktadır (Terakye, 1998). Öfkenin dışsallaştırılıp açıkça ortaya konmasında bazı etkenler önemli rol oynamaktadır. Yani öfke yaşantısı ve öfkenin ifade edilmesi, hedefe ve duruma göre değişmektedir. Örneğin birçok insanın kendinden daha üst statüde olan kişilere çok fazla sinirlenip öfkelenmesi ama bu durumu daha çok yakınlarına, arkadaşlarına ve sevdiklerine ifade etmesinde olduğu gibi (Üstün, Akgün ve Partlak, 2005).

Kişiler bazen de öfke tepkilerini kontrol edebilirler. Öfkenin içte tutulması, bastırılması tepkilerin belli edilmemesiyken, öfkenin dışa vurulması tepkilerin kişilere veya objelere yansıtılmasıdır. Öfkeyi kontrol etmek ise, kişinin başkaları ile olan ilişkilerinde sabırlı, soğukkanlı, hoşgörülü, anlayışlı davranması ve mantığa bürünme, bastırma, inkâr gibi savunmaları kullanması ile ilgilidir (Baygöl, 1997). İfade etme biçimi nedeni ile olumsuz olarak yorumlanan öfke duygusu için istendik ve sağlıklı olan, bireyin öfkesini kontrol ederek duygu yoğunluğu azaldıktan sonra bu duyguyu tekrar ele alması ve açıkça konuşarak sorunu çözümlenmeye çalışmasıdır. Bu şekilde öfkeyi doğru ifade etme becerisi kazanmaya "öfke kontrolü" denilmektedir (Kökdemir, 2001).

İnsan davranışları incelendiğinde pek çok kişisel ve sosyal problemlerin temelinde uygun şekilde ifade edilemeyen öfkenin bulunduğu görülmektedir. İfade edilemeyen öfke, kişiler arası ilişkileri bozabileceği gibi, zihinsel ve fiziksel problemlere de yol açabilmektedir (Kökdemir, 2001). Oysa insan için doğal bir duygulanım olan öfke duygusu yapıcı olarak ifade edilebilirse sağlıklı bir süreçtir. Ancak doğrudan ya da dolaylı olarak ifade edilemediğinde ve saldırganlığa dönüştüğünde hem birey hem de karşısındaki birey için oldukça zarar vericidir (Kısaç, 1997). Yani yapıcı bir şekilde ifade edildiğinde sağlıklı olarak değerlendirilebilecek olan öfke duygusu, uygun olmayan bir şekilde ifade edilmesi durumunda kişi hem kendisine hem de çevresindekilere zarar verebilmektedir.

Öfke duygusu ortaya çıktığı anda, bazı bireyler tepkilerini fiziksel ya da sözlü saldırıda bulunarak ortaya koyarken, bazı bireyler ise edilgen ve dolaylı saldırganlığı tercih ederler ya da

geri çekilme davranışı gösterebilirler. Bu durum öfke duygusunun her zaman saldırgan davranışa yol açmayacağı söylenebilir. Öfke yaşantılarının sonucu saldırganlığın ortaya çıkması beklenebilir, fakat saldırgan davranış tek seçenekli değildir, farklı davranış olasılıkları da bulunmaktadır. Bireyin öfkelendiği zaman nasıl hareket edeceği, onun o anda içinde bulunduğu konumu, konuyla ilgili genel durum, kültürel normlar, öfkenin şiddeti, daha önce geçirilen benzer yaşantılar, öfke öncesi bireyin içinde bulunduğu durum gibi pek çok etmene bağlı olarak farklılık göstermektedir (Özer, 1989).

Kişiler öfkelendiklerinde kendilerini haklı gördükleri ve sürekli savunma içinde oldukları için öfke duygusunun kontrolü diğer duygulara göre daha zordur. Bu nedenle bireyin öfke duygusunu tanıması, öfke duygusunu kontrol edebilmesi, öfkesini uygun zamanda uygun kişiye yöneltebilmesi, olumlu bir yaşam sürdürebilmesi, çevresi ile sağlıklı ilişkiler kurabilmesi için temel teşkil etmektedir. Bu durum örgüt yöneticileri için ayrı önem taşımaktadır. Çünkü insanların bir araya gelerek oluşturduğu örgütlerde bireysel ve kurumsal pek çok sorun yaşanmakta bu durumun ifadesi de bireyden bireye farklılaşmaktadır. Özellikle insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı okullarda okul yöneticilerinin okulun amaçlarının gerçekleşmesinden birinci derecede sorumlu kişiler oldukları göz önüne alındığında, yöneticilerin yönetsel yeterliklerinin yanında kişisel ve insancıl yeterliklerle de donatılmış olması bu amaçların gerçekleşmesine önemli katkı sağlayacaktır. Bu nedenle okul yöneticilerinin örgüt yönetiminde rol oynayan örgüsel değişkenler konusunda yeterli donanım ve beceriye sahip olmaları beklenmektedir. Yönetici özellikleri ve okul yöneticilerinin öfke ifade tarzlarının diğer örgütsel değişkenler ile ilişkisi, eğitim ortamının çalışanlar ve öğrenciler için istenilen ya da istenmeyen düzeyde olmasına etki edebilmektedir.

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH PURPOSE)

Yukarıda belirtilen gerekçeler doğrultusunda bu çalışmada, okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımları ile öfke ifade tarzlarının ne düzeyde olduğu belirlenerek, çatışma yaklaşımları ile öfke ifade tarzları aralarında bir ilişki olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlar, okul yönetimine ve bu alanda yapılacak yeni çalışmalara katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır.

Bu araştırmanın amacı ise; okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımları ile öfke ifade tarzı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaca ulaşmak için şu sorulara yanıt aranmıştır;

1. Okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımları ile öfke ifade tarzları ne düzeydedir?
2. Okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımları ile öfke ifade tarzları, medeni durum, yöneticilik türü, yöneticilik görevi, öğrenim durumu ve yöneticilik kıdemi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımları ile öfke ifade tarzları arasındaki ilişki nedir?

3. YÖNTEM (METHOD)

3.1. Araştırmanın Modeli (Research Model)

Araştırmada "ilişkisel tarama modeli" kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2005: 77). İlişkisel tarama modelleri ise iki veya daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Bu çalışmada, Düzce İl Milli

Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı merkez ilköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımları ile öfke ifade tarzı arasındaki ilişki aranmıştır.

3.2. Evren (Population)

Araştırmanın evreni, 2008-2009 eğitim öğretim yılında Düzce il merkezindeki 56 ilköğretim okulunda görev yapan 156 okul yöneticisinden oluşmaktadır. Araştırmada evrenin tamamına ulaşılabacağı için örneklem alma yoluna gidilmemiştir.

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı araştırmacılar tarafından 156 okul yöneticisine elden dağıtılıp toplanmıştır. Yöneticilerden geri dönen 137 anketin 3 tanesi eksik cevaplandırıldığı için değerlendirme dışı bırakıldıktan sonra toplam 134 (%85) anket değerlendirmeye alınmıştır. Tablo 1, araştırmaya katılan yöneticilerin kişisel özelliklerini göstermektedir.

Tablo 1. Okul yöneticilerinin kişisel özelliklerine ilişkin bulgular
(Table 1. Findings about personal characteristics of school administrators)

Değişken/ Kategorisi	N	%	Değişken/ Kategorisi	N	%		
Yöneticilik Görevi	Müdür	53	39,6	Öğrenim Durumu	Önlisans	24	17,9
	Müdür Yrd.	81	60,4		Lisans	90	67,2
	Toplam	134	100		Lisansüstü	20	14,9
			Toplam		134	100	
Yöneticilik Türü	Asil	71	53	Yöneticilik Kıdemi	5 yıl ve altı	55	41
	Vekil	63	47		6-10 yıl	43	32,1
	Toplam	134	100		11 yıl ve üstü	36	26,9
			Toplam		134	100	
Medeni Durum	Evli	102	76,1				
	Bekâr	32	23,9				
	Toplam	134	100				

Tablo 1 incelendiğinde, araştırma kapsamındaki okul yöneticilerinin %39,6'sının müdür, %60,4'ünün müdür yardımcısı; %53'ünün asil ve %47'sinin vekil; %76,1'inin evli ve %23,9'unun bekâr olduğu, öğrenim durumu açısından %17,9'nun önlisans, %67,2'sinin lisans ve %14,92'unun da lisansüstü eğitime sahip oldukları; yöneticilik kıdemi açısından ise %41'inin 5 yıl ve altı, %32,1'inin 6-10 yıl ve %26,9'unun da 11 yıl ve üstü yöneticilik kıdemi sahibi oldukları görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları (Data Collection Instruments)

Araştırmada kullanılan ölçme aracı üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, yöneticiler hakkında bilgi toplamak amacı ile oluşturulan medeni durum, yöneticilik türü, yöneticilik görevi, öğrenim durumu ve yöneticilik kıdemi değişkenlerinden oluşan beş maddelik yönetici kişisel bilgi formudur.

Okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımlarını belirlemek amacıyla Kılıç (2006) tarafından geliştirilen "Çatışmaya İlişkin Yaklaşımları Belirleme Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek toplam 22 madde iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin 11 maddesi (1, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 16, 20, 21) Klasik Çatışma Yaklaşımı ve diğer 11 maddesi de (2, 3, 5, 8, 10, 11, 15, 17, 18, 19, 22) Modern Çatışma Yaklaşımı alt boyutlarını ölçmektedir. Ölçek; "tamamen katılıyorum"dan "hiç katılmıyorum" doğru beşli likert olarak derecelendirilmiştir. Ölçeğin deneme formu Kılıç (2006) tarafından İstanbul'da 111 kişilik bir

öğretmen grubuna uygulanmış, elde edilen verilerin analizleri sonucu formlar arası korelasyon= $r=,7196$, Spearman-Brown= $r=,8057$, Guttman Split-half = $r=,8146$, Alpha= $r=,8318$ değerleri elde edilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı $.94$ hesaplanmıştır. Bu araştırma için yapılan güvenilirlik çalışmasında ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha katsayısı $.82$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutları güvenilirlik katsayıları ise klasik çatışma yaklaşımı alt boyutu için $.76$ ve modern çatışma yaklaşımı alt boyutu için $.83$ olarak hesaplanmıştır.

Okul yöneticilerinin öfke ifade tarzlarını belirlemeye yönelik Spielberger (1983) tarafından geliştirilen ve Özer (1994) tarafından Türkçeye uyarlanan 44 maddelik "Durumluk Sürekli Öfke Ölçeği"nin "Öfke İfade Tarzı" bölümü kullanılmıştır. Toplam 24 maddeden oluşan "Öfke İfade Tarzı Ölçeği", kontrol altına alınmış öfke (Öfke/Kontrol, 8 madde), dışa vurulan öfke (Öfke/Dışa, 8 madde) ve içte tutulan öfke (Öfke/İçte, 8 madde) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Öfke İfade Tarzı Ölçeği, bireyden "Sizi ne kadar tanımlıyor?" sorusuna yanıt olacak şekilde; "Hiç=1", "Biraz=2", "Oldukça=3" ve "Tümüyle=4" seçeneklerinden oluşmaktadır. Kontrol-Öfke boyutundaki yüksek puanlar öfkenin kontrol edilebildiğini; Öfke-Dışa boyutundaki yüksek puanlar öfkenin kolayca ifade ediliyor olduğunu ve Öfke-İçte boyutundaki yüksek puanlar ise öfkenin bastırılmış olduğunu göstermektedir. Özer (1994) tarafından yapılan güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alfa değerleri; "kontrol altına alınmış öfke" boyutu için $.84$; "dışa vurulmuş öfke" boyutu için $.78$ ve "bastırılmış öfke" için ise $.62$ olarak bulunmuştur. Bu araştırma için yapılan güvenilirlik çalışmalarında ise Cronbach Alfa değerleri; "kontrol altına alınmış öfke" boyutu için $.77$; "dışa vurulmuş öfke" boyutu için $.68$ ve "bastırılmış öfke" için ise $.73$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin tamamı için yapılan güvenilirlik çalışmalarında ise Cronbach Alfa değerleri; $.69$ ile $.78$ arasında bulunmuştur.

3.4. Verilerin Çözümü (Analysis of data)

Araştırmada elde edilen veriler SPSS bilgisayar programında çözümlenmiştir. Alt problemlere bağlı olarak verilerin çözümlenmesinde, okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımı ve öfke ifade tarzları aritmetik ortalama ve standart sapma işlemleri ile belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada iki kategorili medeni durum, yöneticilik türü ve yöneticilik görevi değişkenlerine yönelik ortalamalar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için t-testi; ikiden fazla alt kategoriye sahip öğrenim durumu ve yöneticilik kıdemi değişkenleri için ise tek yönlü varyans analizi (Anova) yapılmıştır. Varyans analizi sonucunda ortalamaları arasında anlamlı fark bulunan gruplarda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için Tukey B testi yapılmıştır. Son olarak okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımı ile öfke ifade tarzı arasındaki ilişki korelasyon analizine tutularak ortaya konulmuştur. Korelasyon katsayıları değerlendirilirken katsayılar, mutlak değer olarak $0,70-1,00$ arasında ise "yüksek", $0,69-0,30$ arasında ise "orta", $0,29$ ve daha düşükse değerlerde ise "düşük" düzeyle ilişkili olarak (Büyüköztürk, 2006), $0,00$ yaklaştıkça ise ilişkisiz olarak yorumlanmıştır.

Ölçme araçlarında ortalamalar açısından yapılacak karşılaştırmalarda Tablo 2'de verilen değer aralıkları kullanılmıştır.

Tablo 2. Ölçeklerdeki maddeler için düzey aralıkları
(Table 2. Level intervals for the terms in scales)

Verilen Aralıklar	Çatışma Yaklaşımı Ölçeği	Aralık Değerleri	Öfke İfade Tarzı Ölçeği	Aralık Değerleri
5	Tamamen Katılıyorum	4,21-5,00		
4	Katılıyorum	3,41-4,20	Tümüyle	3,26 -4,00
3	Kararsızım	2,61-3,40	Oldukça	2,51-3,25
2	Katılmıyorum	1,81-2,60	Biraz	1,76-2,50
1	Hiç Katılmıyorum	1,00-1,80	Hiç	1,00-1,75

4. BULGULAR VE YORUMLAR (FINDINGS AND DISCUSSION)

İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımları ve öfke ifade tarzlarına ilişkin görüşlerinden elde edilen bulgular değerlendirilmeye çalışılmıştır

4.1. Okul Yöneticilerinin Çatışma Yaklaşımları ve Öfke İfade Tarzlarına İlişkin Görüşleri (School Administrators' Opinions About Their Conflict Approaches and Anger Expression Styles)

Tablo 3'de okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımları ve öfke ifade tarzlarına ilişkin bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

Tablo 3. Okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımları ve öfke ifade tarzlarına ilişkin görüşleri
(Table 3. School administrators' opinions about their conflict approaches and anger expression styles)

Ölçekler	Boyutlar	N	%	ss	\bar{X}
Çatışma Yaklaşımları	Klasik Yaklaşım	134	100	.7896	4.24
	Modern Yaklaşım	134	100	.9778	2.85
Öfke İfade Tarzı	Öfke Kontrol	134	100	.6047	2.98
	Öfke Dışa	134	100	.4894	1.76
	Öfke İçer	134	100	.4574	1.85

Tablo 3'de okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımlarına yönelik görüşleri incelendiğinde, klasik çatışma yaklaşımını "tamamen katılıyorum" düzeyinde ($\bar{X}=4.24$), modern çatışma yaklaşımını "kararsızım" düzeyinde ($\bar{X}=4.24$) benimsedikleri görülmektedir. Okul yöneticilerinin klasik çatışma yaklaşımını yüksek düzeyde benimsemelerinin nedeni, okullarının eşdeğer ve üst kurumlarca kavgalı bir örgüt olarak algılanmasının önüne geçmek isteği ve çatışmayı zararlı ve çevreye yayılmadan hemen bastırılması gereken bir olgu olarak görmeleri olabilir.

Aynı tabloda okul yöneticilerinin öfke ifade tarzlarına yönelik görüşleri incelendiğinde ise öfke kontrolü tarzını "oldukça" düzeyinde ($\bar{X}=2,98$), öfke dışa ($\bar{X}=1,76$) ve öfke içe ($\bar{X}=1,85$) tarzlarını ise "biraz" düzeyinde benimsedikleri anlaşılmaktadır. Okullar sosyal birer sistem olarak çevreleri ile birlikte ele alındığında hem kurum içi hem de kurum dışı çok farklı insan ve insan grupları ile ilişkileri zorunlu kılan bir yapısı olduğu görülmektedir. Özer (1994) öfke duygusunun temelinde başkalarının gözündeki kişilik değerinin düşmemesi için hata yapılmaması gerektiği gibi bir düşünce biçimine rastlandığını belirtmektedir. Bu durumda meydana gelen ilişki tür ve düzeyleri göz önüne alındığında okul yöneticilerinin olumsuz sonuçlar yaşamamak için öfke kontrol tarzını diğerlerinden daha yüksek ortalamayla benimsemiş olabilecekleri söylenebilir. Ayrıca, Kellner ve Bry (1999) öfkesini kontrol edemeyenlerin şiddet içeren anti sosyal

davranışlar gösterdikleri için çevreleri tarafından dışlandıklarını belirtmektedir. Bu durum yöneticilerin öfke kontrol boyutunu diğerlerinden daha yüksek düzeyde benimsemelerinin nedenlerinden biri olabilir.

4.2. Kişisel Değişkenlere İlişkin Bulgular ve Yorumlar (Findings About Personal Characteristics)

Bu bölümde okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımları ve öfke ifade tarzlarının çeşitli değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.2.1. Medeni Duruma Göre (According to Marital Status)

Tablo 4'de okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımı ve öfke ifade tarzlarının medeni durumlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. Medeni duruma göre yöneticilerin çatışma yaklaşımı ve öfke ifade tarzlarının karşılaştırılmasına ilişkin t-testi tablosu

(Table 4. t-test results about School administrators' opinions about their conflict approaches and anger expression styles according to marital status)

Ölçekler	Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Çatışma Yaklaşımları	Klasik	Evli	102	4.14	.798	-	132	.004*
		Bekâr	32	4.57	.673	3,031		
	Modern	Evli	102	2.38	.928	-	132	.773
		Bekâr	32	2.90	1.136	0.291		
Öfke İfade Tarzı	Öfke Kontrol	Evli	102	2.92	.599	-	132	.055
		Bekâr	32	3.16	.597	1.962		
	Öfke Dışa	Evli	102	1.67	.306	-	132	.017*
		Bekâr	32	2.03	.789	3.793		
	Öfke İçe	Evli	102	1.77	.385	-	132	.003*
		Bekâr	32	2.11	.567	3.219		

*p<.05

Tablo 4'de medeni durum değişkenine göre okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımlarına yönelik görüşleri incelendiğinde, klasik çatışma yaklaşımına yönelik görüşleri açısından evli ve bekâr yöneticiler arasındaki farkın anlamlı olduğu ($t_{132} = .004$; $p < ,05$), modern çatışma yaklaşımına yönelik görüşleri arasında ise farkın anlamlı olmadığı ($t_{132} = .773$; $p > ,05$) sonucu bulunmuştur. Klasik çatışma yaklaşımına ilişkin görüşler incelendiğinde medeni durumu bekâr olan yöneticilerin klasik çatışma yaklaşımını evli yöneticilerden daha yüksek ortalama ile benimsedikleri anlaşılmaktadır. Bekâr yöneticilerin klasik yönetim anlayışını daha çok benimsemelerinin nedeni, aile ortamının kişiye kazandırdığı ve büyük katkı sağladığı sorumluluk ve paylaşım anlayışından evliler kadar yararlanamıyor olmaları, olabilir.

Tablo 4 okul yöneticilerinin öfke ifade tarzları açısından incelendiğinde ise kadın ve erkek yöneticiler arasında öfke kontrol boyutunda farkın anlamlı olmadığı ($t_{132} = .55$; $p > ,05$) ancak öfke dışa boyutunda ($t_{132} = .017$; $p < ,05$) ve öfke içe alt boyutunda ($t_{132} = .003$; $p < ,05$) farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Hem öfke içe hem de öfke dışa alt boyutlarının her ikisinde de aritmetik ortalamalara bakıldığında, bekâr yöneticilerin görüşlerinin aritmetik ortalamalarının evli yöneticilerden yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda öfke dışa boyutunda bekâr yöneticilerin evli yöneticilerden daha fazla öfkelerini ifade ettikleri söylenebilir. Benzer şekilde

öfke içe alt boyutunda da bekâr yöneticilerin evli yöneticilerden daha fazla öfkelerini bastırdıkları söylenebilir. Bekâr yöneticilerin evlilere göre öfkelerini daha çok dışa vurmaları ve daha fazla bastırmaları onların evli yöneticilere göre sosyal paylaşım tecrübesizliklerinden kaynaklanıyor olabilir.

4.2.2. Yöneticilik Türüne Göre (According to Management Style)

Tablo 5, okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımı ve öfke ifade tarzlarının yöneticilik türü değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 5. Yöneticilik türüne göre yöneticilerin çatışma yaklaşımı ve öfke ifade tarzlarının karşılaştırılmasına ilişkin t- testi tablosu

(Table 5. t-test results about School administrators' opinions about their conflict approaches and anger expression styles according to management style)

Ölçekler	Alt Boyutlar	Yöneticilik Türü	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Çatışma Yaklaşımları	Klasik	Asil	71	4.31	.7569	1.019	132	.308
		Vekil	63	4.17	.8245			
	Modern	Asil	71	3.11	.8899	3.357	132	.001
		Vekil	63	2.55	.9972			
Öfke İfade Tarzı	Öfke Kontrol	Asil	71	3.07	.6035	1.793	132	.075
		Vekil	63	2.88	.5954			
	Öfke Dışa	Asil	71	1.83	.5872	1.755	132	.082
		Vekil	63	1.68	.3366			
	Öfke İçe	Asil	71	1.94	.5039	2.488	132	.014
		Vekil	63	1.75	.3777			

*p<.05

Tablo 5'de yöneticilik türü değişkenine göre okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımına yönelik görüşleri incelendiğinde klasik çatışma yaklaşımına yönelik görüşleri açısından asil ve vekil yöneticilerin görüşleri arasındaki farkın anlamlı olmadığı ($t_{132} = .308$; $p > .05$) buna karşın modern çatışma yaklaşımına yönelik farkın anlamlı olduğu ($t_{132} = .001$; $p < .05$) sonucu bulunmuştur. Modern çatışma yaklaşımına yönelik asil ve vekil yönetici görüşleri aritmetik ortalamalarına bakıldığında asil yöneticilerin aritmetik ortalamasının vekil yöneticilerin aritmetik ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Asil yöneticilerin vekil yöneticilerden daha yüksek ortalamayla modern yaklaşımı benimsemelerinin nedeni, onların okullarında kalıcı olmaları, bu sebeple yaşanabilecek çatışmalara karşı uzun süreli politikalar geliştirmek istemeleri ve çatışmayı yararlanılması gereken bir olgu olarak görmeleri olabilir.

Tablo 5'de okul yöneticilerinin öfke ifade tarzlarına yönelik görüşleri incelendiğinde, asil ve vekil yönetici görüşleri arasında öfke kontrol boyutunda ($t_{132} = .075$; $p < .05$) ve öfke dışa boyutunda ($t_{132} = .082$; $p < .05$) farkın anlamlı olmadığı, buna karşın öfke içe alt boyutunda ise asil ve vekil yönetici görüşleri arasındaki farkın anlamlı ($t_{132} = .014$; $p < .05$) olduğu tespit edilmiştir. Asil yöneticilerin vekil yöneticilere göre öfkeyi içe atmayı daha çok tercih etmeleri, onların öfkelerini bastırarak meydana çıkabilecek olumsuz durum ve sonuçların yaşanmasının önüne geçmek isteme nedenlerinden kaynaklanabilir. Çünkü asil yöneticiler okullarında vekillere göre kalıcıdır ve daha uzun süre görev yapacaklardır. Bunun yanında okullarında yaşanabilecek olumsuz olaylar karşısında öncelikle okul müdürü olarak kendilerinin sorgulanacaklarını düşünmeleri bu durumun bir diğer nedeni olabilir.

4.2.3. Yöneticilik Görevine Göre (According to Management Position)

Tablo 6, okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımı ve öfke ifade tarzlarının yöneticilik görevine göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 6. Yöneticilik görevine göre yöneticilerin çatışma yaklaşımı ve öfke ifade tarzlarının karşılaştırılmasına ilişkin t-testi tablosu
(Table 6. t-test results about School administrators' opinions about their conflict approaches and anger expression styles according to management position)

Ölçekler	Alt Boyutlar	Yöneticilik Görevi	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Çatışma Yaklaşımları	Klasik	Müdür	53	4.14	.7239	-1.260	132	.198
		Müdür Yrd.	81	4.31	.8267			
	Modern	Müdür	53	3.03	1.1138	1.757	132	.082
		Müdür Yrd.	81	2.72	.8619			
Öfke ifade Tarzı	Öfke Kontrol	Müdür	53	3.18	.5238	3.315	132	.002*
		Müdür Yrd.	81	2.85	.6211			
	Öfke Dışa	Müdür	53	1.87	.6196	1.877	132	.040*
		Müdür Yrd.	81	1.67	.3688			
	Öfke İçe	Müdür	53	1.98	.5562	2.458	132	.016*
		Müdür Yrd.	81	1.77	.3589			

*p<.05

Tablo 6'da yöneticilik görevi değişkenine göre okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımına yönelik görüşleri incelendiğinde ne klasik çatışma yaklaşımı ($t_{132} = .198; p > .05$) ne de modern çatışma yaklaşımına ($t_{132} = .082; p > .05$) yönelik görüşleri açısından müdür ve müdür yardımcılarının görüşleri arasında farkın anlamlı olmadığı sonucu bulunmuştur. Bu durumda yöneticilik türü değişkenine göre yöneticilerin çatışma yaklaşımına yönelik görüşlerinin birbirine benzer olduğu söylenebilir.

Tablo 6'da okul yöneticilerinin öfke ifade tarzları açısından görüşleri müdür ve müdür yardımcılığı görev türü değişkenine göre, öfke kontrol boyutunda ($t_{132} = .002; p < .05$), öfke dışa boyutunda ($t_{132} = .040; p < .05$) ve öfke içe alt boyutunda ($t_{132} = .016; p < .05$) anlamlı farklılık yarattığı sonucu bulunmuştur. Her üç boyuta yönelik müdür ve müdür yardımcılarının görüşleri incelendiğinde, müdürlerin müdür yardımcılarının daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu durumda müdürlerin müdür yardımcılara göre daha çok öfke kontrolü sağlayabildiği, öfkesini daha çok dışa vurabildiği ve öfkesini daha çok bastırabildiği söylenebilir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda müdürlerin müdür yardımcılara göre daha stratejik davrandıkları, durum ve olaylara göre öfke ifade tarzlarını belirledikleri söylenebilir.

4.2.4. Yöneticilik Kıdemine Göre (According to Years of Experience in Management)

Tablo 7'de yöneticilik kıdemi değişkenine göre okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımı ve öfke ifade tarzlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 7. Yöneticilik kıdemi değişkenine göre yöneticilerin çatışma yaklaşımı ve öfke ifade tarzlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

(Table 7. Mean and standart deviation scores about School administrators' opinions about their conflict approaches and anger expression styles according to years of experience in management)

Yöneticilik Kıdemi	Çatışma Yaklaşımları				Öfke İfade Tarzı					
	Klasik		Modern		Öfke Kontrol		Öfke Dışa		Öfke İçe	
	\bar{X}	ss	\bar{X}	ss	\bar{X}	ss	\bar{X}	ss	\bar{X}	ss
1) 5 yıl ve altı	4.50	.7360	2.53	.8549	2.92	.5138	1.68	.3170	1.73	.3325
2) 5-10 yıl arası	3.98	.7355	2.92	1.0324	2.99	.5420	1.74	.3287	1.79	.3967
3) 11 yıl ve üstü	4.15	.8269	3.24	.9510	3.06	.7852	1.91	.7686	2.10	.5859

Tablo 7'de yöneticilik kıdemine göre yöneticilerin çatışma yaklaşımına yönelik görüşleri incelendiğinde; *klasik çatışma yaklaşımını* en fazla 5 yıl ve altı kıdeme sahip olanların benimsediği ($\bar{X}=4,50$), bunu 11 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar ($\bar{X}=4,15$) ve 5-10 yıl kıdeme sahip olanların izlediği ($\bar{X}=3,989$); *modern çatışma yaklaşımını* ise en fazla 11 yıl ve üzeri kıdemi olanların benimsediği ($\bar{X}=3,24$), bunu 5-10 yıl kıdeme sahip olanlar ($\bar{X}=2,95$) ile 5 yıl ve altı kıdeme sahip olanların ($\bar{X}=2,53$) izlediği görülmektedir. Bu durumda klasik çatışma yaklaşımını en fazla, yöneticilik süresi kısa olanların benimsediği görülürken, modern çatışma yaklaşımını ise en fazla yöneticilik süresi diğerlerine göre en çok olanların benimsediği görülmektedir.

Tablo 7'de yöneticilik kıdemine göre yöneticilerin öfke kontrol tarzlarına yönelik görüşleri incelendiğinde, *öfke kontrol* puanı en yüksek grubun $\bar{X}=3,06$ ortalama ile 11 yıl ve üstü kıdeme sahip olanların olduğu, bunu $\bar{X}=2,99$ ortalama ile 5-10 yıl kıdeme sahip olanların izlediği ve en düşük grubun ise $\bar{X}=2,92$ ortalama ile 5 yıl ve altı kıdeme sahip olanların olduğu görülmektedir. *Öfke dışa* alt boyutuna yönelik puanlarda, puanı en yüksek grubun $\bar{X}=1,91$ ortalama ile 11 yıl ve üstü kıdeme sahip olanların olduğu, bunu $\bar{X}=1,74$ ortalama ile 5-10 yıl kıdeme sahip olanların izlediği ve en düşük grubun ise $\bar{X}=1,68$ ortalama ile 5 yıl ve altı kıdeme sahip olanların olduğu; *öfke içe* alt boyutunda ise puanı en yüksek grubun $\bar{X}=2,10$ ortalama ile 11 yıl ve üstü kıdeme sahip olanların olduğu, bunu $\bar{X}=1,79$ ortalama ile 5-10 yıl kıdeme sahip olanların izlediği ve en düşük grubun ise $\bar{X}=1,73$ ortalama ile 5 yıl ve altı kıdeme sahip olanların olduğu sonucu bulunmuştur. Bu durumda öfke ifade tarzı açısından üç alt boyutta da 11 yıl ve üstü kıdeme sahip olanların diğerlerinden daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Baklaya ve Şahin (2003) yaptıkları bir çalışmada yaş değişkeninin öfkeyi belirleyici bir değişken olduğunu ve yaş ilerledikçe öfkede düşme gözlemlendiğini tespit etmişlerdir. Bu durum yapılan bu araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Tablo 8'de yöneticilik kıdemine göre okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımı ve öfke ifade tarzlarına ilişkin gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan anova sonuçları yer almaktadır.

Tablo 8.Yöneticilik kıdemine göre yöneticilerin çatışma yaklaşımı ve öfke ifade tarzlarına ilişkin anova sonuçları
(Table 8. One-way ANOVA results about School administrators' opinions about their conflict approaches and anger expression styles according to years of experience in management)

Ölçek	Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlam- lı Fark
Çatışma Yaklaşımları	Klasik	Gruplararası	7.004	2	3.502	6.044	.003*	2-1 3-1
		Grup içi	75.907	131	.579			
		Toplam	82.911	133				
	Modern	Gruplararası	11.28	2	5,640	6.376	.002*	1-2 1-3 2-3
		Grup içi	115.881	131	.885			
		Toplam	127.161	133				
Öfke İfade Tarzı	Öfke Kontrol	Gruplararası	.458	2	.819	.623	.538	YOK
		Grup içi	48,173	131	.118			
		Toplam	48,631	133				
	Öfke Dışa	Gruplararası	1.209	2	.580	2.584	.079	YOK
		Grup içi	30.641	131	.180			
		Toplam	31.850	133				
	Öfke İçe	Gruplararası	3.231	2	.816	8.604	.000*	1-3 2-3
		Grup içi	24.597	131	.160			
		Toplam	27.827	133				

[1] 5 yıl ve altı (2) 6-10 yıl (3) 11 yıl ve üstü]

* $p < .05$

Tablo 8'e göre yöneticilik kıdemi değişkeni açısından okul yöneticilerinin öfke ifade tarzlarına yönelik görüşlerinden öfke kontrolü ($F_{2-131}=,623;p>.05$) ve öfke dışa ($F_{2-131}=2,583;p>.05$) alt boyutlarında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Öfke ifade tarzı alt boyutlarından öfke içe ($F_{2-131}=8.604;p<0.05$) alt boyutunda ve çatışma yaklaşımına yönelik görüşlerinden hem klasik çatışma yaklaşımında ($F_{2-131}=6.044: p<0.05$) hem de modern çatışma yaklaşımında ($F_{2-131}=6.376: p<0.05$) farkın anlamlı olduğu bulunmuştur.

Farkın hangi eğitim durumundan kaynaklandığını bulmak için yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testine göre; *klasik çatışma yaklaşımı* boyutundaki farkın kıdemi 5 yıl ve altı olanlar ile kıdemi 11 yıl ve üstü olanlar ve kıdemi 5 yıl ve altı olanlar ile 5-10 yıl olan yöneticiler arasında olduğu görülmektedir. *Modern çatışma yaklaşımı* boyutundaki farkın ise kıdemi 5 yıl ve altı olanlar ile 5-10 yıl olanlar, kıdemi 5 yıl ve altı olanlar ile 22 yıl ve üstü olanlar ve kıdemi 5-10 yıl olanlar ve kıdemi 11 yıl ve üstü olanlar arasında olduğu tespit edilmiştir. *Klasik çatışma yaklaşımı* boyutundaki farkın kıdemi 5 yıl ve altı olan yöneticilerin puan ortalamalarının kıdemi 5-10 yıl arası ve 11 yıl ve üstü olanların puanlarından yüksek olmasından kaynaklandığı, *modern çatışma yaklaşımı* boyutundaki farkın kıdemi 11 yıl ve üstü olan yöneticilerin puan ortalamalarının kıdemi 5-10 yıl olanlar ile kıdemi 5 yıl ve altı olanların puanlarından yüksek olmasından kaynaklandığı görülmektedir. Bu durumda kıdemi düşük olanların klasik, yüksek olanların modern çatışma anlayışını daha çok benimsedikleri anlaşılmaktadır. Yüksek kıdemlilerin idarecilik tecrübelerinin fazla olması ve bu durumun çatışmayı yararlanılması gereken bir olgu olarak görmelerini sağladığı söylenebilir.

Öfke içe boyutunda ise farkın kıdemi 5 yıl ve altı olanlar ile kıdemi 11 yıl ve üstü olanlar ve yine kıdemi 5 yıl ve altı olanlar ve 5-10 yıl olan yöneticiler arasında olduğu görülmektedir. *Öfke içe* alt boyutunda kıdemi yüksek olanların puan ortalamalarının ön lisans ve lisans mezunlarından yüksek olmasından kaynaklandığı bulunmuştur. Aynı şekilde kıdemi yüksek olan yöneticilerin kıdemi düşük olanlara göre öfkelerini daha çok içe atarak bastırmaları karşındaki kişiyi kırmamak ve kaybetmemek için öncelikle bu tarzı benimsemiş olmalarından

kaynaklanabilir. Ancak öfke bastırılrsa da, devam edebileceği için iletişimi olumsuz yönde etkileyecektir.

4.2.5. Eğitim Durumuna Göre (According to Educational Background)

Tablo 9'da eğitim durumu değişkenine göre okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımı ve öfke ifade tarzlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 9. Eğitim durumu değişkenine göre yöneticilerin çatışma yaklaşımı ve öfke ifade tarzlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

(Table 9. Mean and standart deviation scores about School administrators' opinions about their conflict approaches and anger expression styles according to educational background)

Eğitim Durumu	Çatışma Yaklaşımı				Öfke İfade Tarzı					
	Klasik		Modern		Öfke Kontrol		Öfke Dışa		Öfke İçe	
	\bar{X}	ss	\bar{X}	ss	\bar{X}	ss	\bar{X}	ss	\bar{X}	ss
1-Önlisans	3.96	.7779	2.45	1.0159	2.57	.7445	1.73	.5714	1.85	.3842
2-Lisans	4.32	.7748	2.76	.9258	2.99	.5132	1.69	.3079	1.78	.3866
3-Lisansüstü	4.21	.7900	3.65	.7475	3.44	.4686	2.07	.8463	2.16	.6821

Tablo 9 incelendiğinde yöneticilerin *klasik çatışma yaklaşımını* $\bar{X}=4,32$ ortalama ile en fazla lisans mezunlarının benimsediği, bunu $\bar{X}=4,21$ ortalama ile lisansüstü mezunları ve $\bar{X}=3,96$ ortalama ile ön lisans mezunlarının izlediği; *modern çatışma yaklaşımını* $\bar{X}=3,65$ ortalama ile en fazla lisansüstü mezunlarının benimsediği, bunu $\bar{X}=2,76$ ortalama ile lisans mezunlarının, $\bar{X}=2,45$ ortalama ile ön lisans mezunlarının izlediği tespit edilmiştir.

Yine Tablo 10'da yöneticiler içinde *öfke kontrol* alt boyutunu benimseyen en yüksek puana sahip olan grubun $\bar{X}=3,44$ ortalama ile lisansüstü mezunlar olduğu, bunu $\bar{X}=2,99$ ortalama ile lisans mezunlarının, $\bar{X}=2,57$ ortalama ile ön lisans mezunlarının izlediği; *öfke dışa alt boyutunda* puanı en yüksek grubun $\bar{X}=2,07$ ortalama ile lisansüstü mezunlar olduğu, bunu $\bar{X}=1,73$ ortalama ile ön lisans ve $\bar{X}=1,69$ ortalama ile lisans mezunlarının izlediği; son boyut olan *öfke içe alt boyutunda* ise puanı en yüksek grubun $\bar{X}=2,16$ ortalama ile lisansüstü olduğu, bunu $\bar{X}=1,85$ ortalama ile ön lisans mezunlarının ve $\bar{X}=1,78$ ortalama ile lisans mezunları izlediği sonucu bulunmuştur.

Eğitim durumu değişkenine göre okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımı ve öfke ifade tarzlarına ilişkin gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına yönelik anova sonuçları Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10. Eğitim durumlarına göre okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımı ve öfke ifade tarzlarına ilişkin anova sonuçları
(Table 10. One-way ANOVA results about School administrators' opinions about their conflict approaches and anger expression styles according to educational background)

Ölçek	Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Çatışma Yaklaşımları	Klasik	Gruplararası	2.522	2	1.261	2.005	0.132	YOK
		Grup içi	80.389	131	.614			
		Toplam	82.911	133				
	Modern	Gruplararası	16.521	2	8.261	9.781	.000*	1-2 1-3
		Grup içi	110.64	131	.845			
		Toplam	127.161	133				
Öfke İfade Tarzı	Öfke Kontrol	Gruplararası	8.271	2	4.135	13.422	.000*	1-2 1-3 2-3
		Grup içi	40.36	131	.308			
		Toplam	48.631	133				
	Öfke Dışa	Gruplararası	2.293	2	1,146	5.080	.007*	1-3 2-3
		Grup içi	29.557	131	.226			
		Toplam	32.850	133				
	Öfke İçe	Gruplararası	2.293	2	1,146	5.882	.004*	1-3 2-3
		Grup içi	25.534	131	.195			
		Toplam	27.827	133				
*p<.05		[1-Önlisans 2-Lisans 3-Lisansüstü]						

Tablo 10'da okul yöneticilerinin eğitim durumu değişkenine göre çatışma yaklaşımı puanları arasında; klasik çatışma yaklaşımı ($F_{2-131}=2.005;p>.05$) boyutunda anlamlı bir fark olmazken, modern çatışma yaklaşımı ($F_{2-131}=9.781;p<.05$) boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin eğitim durumu değişkenine göre öfke ifade tarzlarına yönelik puanları arasında ise üç alt boyutta da, yani öfke kontrolü ($F_{2-131}=13.422;p<0.05$), öfke dışa ($F_{2-131}=5.080;p<0.05$) ve öfke içe ($F_{2-131}=5.882;p<0.05$) boyutlarında farkın anlamlı olduğu bulunmuştur.

Bu farklılıkların hangi eğitim durumundan kaynaklandığını bulmak için Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Yapılan test sonucunda; *modern çatışma yaklaşımı* boyutundaki farkın önlisans ve lisan mezunları ile önlisans ve lisansüstü mezunlar arasında olduğu bulunmuştur. Yöneticilerin eğitim durumlarına ilişkin puanlarına göre bu durumun lisans ve lisansüstü mezunu yöneticilerin puan ortalamalarının ön lisans mezunlarının puanlarından yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile eğitim seviyesi arttıkça modern çatışma yaklaşımı anlayışının da arttığı söylenebilir. Lisansüstü mezunlarının modern çatışma anlayışını daha çok benimsemeleri aldıkları eğitimin bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Öfke kontrol boyutunda anlamlı farklılık önlisans-lisans, önlisans- lisansüstü ve lisans-lisansüstü mezunları arasındadır. Öfke kontrol boyutunda ortalamalar incelendiğinde lisansüstü mezunlarının puan ortalamalarının ön lisans ve lisans mezunlarının puan ortalamalarından yüksek olması ile lisansüstü mezunlarının puan ortalamalarının lisans mezunlarından yüksek olmasından kaynaklandığı bulunmuştur. *Öfke dışa* boyutunda anlamlı farklılık önlisans-lisansüstü ve lisans-lisansüstü mezunları arasındadır. Bu durumun lisansüstü mezunlarının puan ortalamalarının ön lisans ve lisans mezunlarından yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. *Öfke içe* boyutunda da aynen öfke dışa boyutunda olduğu gibi anlamlı farklılık önlisans-lisansüstü ve lisans-lisansüstü mezunları

arasındadır. Yine ortalamalara bakıldığında bu durumun kaynağının lisansüstü mezun yönetici puanlarının olduğu görülmektedir. Çünkü, lisans üstü mezunlarının puan ortalamaları hem ön lisans hem de lisans mezunlarından yüksektir. Çatışma yaklaşımında olduğu gibi, eğitim seviyesi yüksek olanların düşük olanlara göre öfke kontrolünün artması öfkeyi daha bilinçli yönettikleri şeklinde yorumlanabilir. Thomas (1974; akt: Sala, 1997), eğitim seviyesi yükseldikçe hem kadınlarda, hem de erkeklerde öfke kontrolünün arttığını, eğitim seviyesi düştükçe öfkenin semptomlarla (belirti) ifade edilmesinin arttığını saptamıştır. Bu durum eğitim ile öfke ifadesi arasındaki ilişkiyi gösteren önemli bir sonuçtur.

4.3. Okul Yöneticilerinin Çatışma Yaklaşımları ile Öfke İfade Tarzları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular ve Yorumlar Findings and Discussion About School Administrators' Conflict Approaches and Anger Expression Styles)

Tablo 11'de okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımları ile öfke ifade tarzı arasındaki ilişkilere yönelik korelasyon analizi yer almaktadır.

Tablo 11. Okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımları ile öfke ifade tarzı arasındaki ilişkilere yönelik korelasyon analizi tablosu

(Table 11. Correlational Analysis of the relationship between school administrators' opinions about their conflict approaches and anger expression styles)

Faktörler	Öfke Kontrol	Öfke Dışa	Öfke İçe
Klasik Yaklaşım	0.04	.24**	.37**
Modern Yaklaşım	.23**	0.16	0.08
Ortalama	2,98	1,76	1,85
S.Sapma	0.6047	0.4894	0.4574
**p<.01			

Tablo 11'de yönetici görüşlerine göre, okul yöneticilerinin çatışma yaklaşımları ile öfke ifade tarzları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Çatışma yaklaşımlarından *klasik yaklaşım* ile öfke ifade tarzının öfke dışa boyutu ($r=.24$; $p<.01$) ile "düşük" düzeyde ve öfke içe boyutu ($r=.37$; $p<.01$) ile orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı ilişkili bulunurken; öfke kontrol boyutu ($r=.04$; $p<.01$) ile ilişkisiz bulunmuştur. *Modern yaklaşım* ise bu yaklaşım ile öfke kontrol boyutu ($r=.23$; $p<.01$) arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkili saptanırken, öfke dışa boyutu ($r=.16$; $p<.01$) ve öfke içe boyutu ($r=.08$; $p<.01$) arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır. İki değişken arasında pozitif ilişkinin olması deneklerin X ve Y değişkenlerine ait değerlerin paralel olarak artma ya da azalma eğiliminde olduğunu gösterirken, negatif ilişkinin olması ise değişkenlerden birine ait değerlerin artması durumunda diğer değişkenin değerinin düşme eğiliminde olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2006). Bu doğrultuda okul yöneticilerinin klasik çatışma yaklaşımına yönelik olumlu algılarının artması durumunda öfke ifade tarzları alt boyutlarından öfke dışa ve öfke içe ifade tarzlarına ilişkin algılarının da olumlu yönde artacağı, benzer modern çatışma yaklaşımı anlayışları arttıkça da öfke kontrol ifade tarzlarının artacağı söylenebilir. Veya tam tersi olarak okul yöneticilerinin klasik çatışma yaklaşımına yönelik olumlu algılarının azalması durumunda öfke ifade tarzları alt boyutlarından öfke dışa ve öfke içe ifade tarzlarına ilişkin algılarının da olumlu yönde azalacağı, modern

çatışma yaklaşımı anlayışları azaldıkça öfke kontrol ifade tarzlarının azalacağı söylenebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER (RESULT AND SUGGESTIONS)

- Çatışma yaklaşımı ve öfke ifade tarzlarına yönelik sonuçlar:

Okul yöneticileri çatışma yaklaşımı olarak, klasik çatışma yaklaşımını "tamamen katılıyorum" düzeyinde benimserken modern çatışma yaklaşımı konusunda ise "kararsız" kalmaktadırlar. Okul yöneticileri öfke ifade tarzı olarak, öfke kontrol tarzını "oldukça"; öfke dışa ve öfke içe tarzını ise "biraz" düzeyinde göstermektedirler.

- Kişisel değişkenlere yönelik sonuçlar:

Medeni durum değişkenine göre, okul yöneticilerinin modern çatışma yaklaşımına yönelik görüşleri anlamlı fark yaratmazken, klasik çatışma yaklaşımına yönelik görüşleri arasındaki fark anlamlıdır. Okul yöneticilerinin öfke ifade tarzları açısından ise evli ve bekar yöneticiler arasında öfke dışa ve öfke içe alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Öfke kontrol boyutunda fark anlamlı değildir.

Yöneticilik türü değişkenine göre, yöneticiler arasında klasik çatışma yaklaşımına yönelik görüşleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmezken, modern çatışma yaklaşımına yönelik görüşleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiş, asil yöneticilerin modern çatışma yaklaşımını daha çok benimsemektedirler. Öfke ifade tarzlarından öfke kontrol ve öfke dışa boyutlarında anlamlı bir fark bulunamazken, asil yöneticilerin vekil yöneticilere göre öfke içe tarzını göstermektedirler.

Yöneticilik görevi değişkenine göre, müdür ve müdür yardımcıları arasında klasik ve modern yaklaşım açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Tüm okul yöneticilerinin öfke ifade tarzlarını (öfke kontrol, öfke dışa ve öfke içe) müdür yardımcılarında göre daha fazla göstermektedirler.

Yöneticilik kıdemi değişkenine göre, kıdemi düşük olan okul yöneticileri, kıdemi yüksek olanlara göre daha çok klasik çatışma yönetimini benimsedikleri, yöneticilik kıdemi arttıkça modern çatışma yaklaşımının benimsendiği sonucu bulunmuştur. Öfke kontrol ve öfke dışa boyutlarında yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmazken, yöneticilik kıdemi yüksek olan yöneticiler öfke içe tarzını daha çok benimsemektedirler.

Eğitim durumu değişkenine göre, klasik çatışma yönetimi açısından, önlisans, lisans ve lisanüstü mezunları arasında anlamlı bir fark bulunmazken, lisansüstü mezunlar, önlisans ve lisans mezunlarına göre modern çatışma yönetimini daha çok benimsemektedirler. Öfke ifade tarzlarının tümü (öfke kontrol, öfke dışa ve öfke içe) eğitim düzeyi arttıkça daha çok benimsenmektedir.

- Çatışma yaklaşımları ile öfke ifade tarzı arasındaki ilişkilere yönelik sonuçlar:

Okul yöneticilerinin *klasik yaklaşımı* ile öfke dışa boyutu "düşük"; öfke içe boyutu "orta" düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı ilişkiliyken, öfke kontrol boyutu ilişkisiz bulunmuştur. *Modern yaklaşım* ise öfke kontrol boyutu ile düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkiliyken, öfke dışa boyutu ve öfke içe boyutu ile ilişkisizdir.

- *Sonuçlar doğrultusunda araştırma önerileri şu şekildedir:*

İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde uzman danışmanlar istihdam edilerek, çatışma ve öfke kontrolü konusunda okul yöneticilerine profesyonel yardım sunulmalıdır.

Okul yöneticilerine düzenlenen hizmet-içi eğitim kurslarında çatışma ve öfke ifade tarzı konularına yer verilerek, bu kursların uzman kişiler tarafından verilmesi sağlanmalıdır.

Okul yöneticisi seçme sınavlarında çatışma ve öfke konularına yer verilmelidir.

Modern çatışma yaklaşımını etkin kılmak için okulların asaleten görev yapan okul yöneticileri tarafından yönetilmesi sağlanmalıdır.

Okullara yönetici atanması ve seçilmesinde, lisan üstü eğitim yapmış olan adaylar ile yöneticilik kıdemi yüksek yöneticilerin tercih edilmelidir.

Çatışma ve öfke konularında okullara süreli yayınlar alınmalıdır, bütün çalışanlara ulaştırılmalıdır.

Bu çalışma Düzce il merkezine bağlı ilköğretim okulu yöneticileri ile sınırlıdır. Çalışma genişletilerek, ilk ve orta öğretim yöneticilerinden elde edilen sonuçlar doğrultusunda, somut önerileri içeren bir kitapçık oluşturularak, bakanlık yetkililerine sunulmalı ve tüm eğitim kurumlarına dağıtılmalıdır.

Çatışma ve öfke konuları ile ilişkili adalet, iklim, ödül, motivasyon gibi örgütsel değişkenlere yönelik araştırmaların yapılması literatüre önemli katkılar sağlayacaktır.

NOT (NOTICE)

Bu çalışmanın özet hali 1-3 Ekim 2009 tarihleri arasında Ege Üniversitesi'nde gerçekleştirilen 18. Eğitim Bilimleri Kurultayı'nda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Açıkalın, A., (1994). Teknik ve toplumsal yönleriyle okul yöneticiliği. Ankara: Pegem Yayıncılık.
2. Aydın, M., (2000). Eğitim yönetimi: kavramlar, kuramlar, süreçler, ilişkiler. (6.Baskı). Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
3. Aydın, M., (1984). Örgütlerde çatışma. Ankara: Basyay Matbaası.
4. Balkaya, F. Ve Şahin, H.N., (2003). Çok boyutlu öfke ölçeği. Türk Psikiyatri Dergisi, 14/3, 192-202.
5. Baygöl, E., (1997). Ergenin öfke tepkilerinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
6. Büyükoztürk, Ş., (2006). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Ankara: PegemA Yayıncılık.
7. Can, H., (2002). Organizasyon ve yönetim. Ankara: Siyasal Kitabevi.
8. Ertekin, Y., (1993). Stres ve yönetim. Ankara: TODAİE Yayınları.
9. Gümüseli, A.İ., (1994). İzmir ortaöğretim okulları yöneticilerinin öğretmenler ile aralarındaki çatışmaları yönetme biçimleri. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
10. Hammack, G.T., (1999). The efficacy of three conflict management training approaches on the effective resolution of intragroup conflict. Unpublished MS theses. Christopher Newport University, The Graduate Faculty.
11. İpek, C., (2000). Örgütsel çatışma ve çatışma yönetiminde uygulanabilecek örgüt geliştirme araçları. Ankara: Anı Yayıncılık.
12. Kanoğlu, E., (2008). Lise öğrencilerinin öfke düzeyleri ve öfke ifadelerinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
13. Karasar, N., (2005). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
14. Karip, E., (2003). Çatışma yönetimi. (3. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.

15. Kellner, M.H. and Bry, B.H., (1999). The effects of anger management groups in a day school for emotionally disturbed adolescents. *Adolescence*, 34 (136), 645-651.
16. Kılıç, S., (2006). Özel okul öğretmenlerinin çatışma yaklaşımları ile çatışmayı yönetme stilleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
17. Kısaç, İ., (1997). Üniversite öğrencilerinin bazı değişkenlere göre sürekli öfke ve öfke ifade düzeyleri. Yayınlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
18. Koçel, T., (2003). İşletme yöneticiliği. (9.Baskı) İstanbul: Beta Basım Yayım.
19. Kökdemir, H., (2001). Öfke ve öfke kontrolü. *Pivolka Dergisi*, 3/12, 7-10.
20. Lerner, H., (2004). Öfke dansı. (5. Baskı). Çeviri: G. Sinem, İstanbul: Varlık Yayınları.
21. Olmuş, G.Ö., (2001). Ergenlerin aile içi psikolojik örüntülere göre sürekli öfke ve öfke ifade tarzlarının incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,
22. Özer, A.K., (1994). Sürekli öfke (SL-Öfke) ve öfke ifade tarzı (Öfke-Tarz) ölçekleri ön çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*. 9, 26-35.
23. Özer, A.K., (1994). Öfke kaygı ve depresyon eğilimlerinin bilişsel alt yapısıyla ilgili bir çalışma. *Türk Psikoloji Dergisi*. 31, 12-25.
24. Özer, A.K., (1989). Duygusal gerilimle baş edebilme. İstanbul: Varlık Yayıncılık.
25. Sala, G., (1997). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi öğrencilerinin öfke ifade etme biçimlerinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
26. Solmuş, T., (2001). Örgütlerde kişiler arası ve gruplar arası çatışmalar ve yönetimi. *Türk Psikoloji Bülteni*. 20, 40-49.
27. Şimşek, M.Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A., (2001). Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış. (Geliştirilmiş 2. Baskı), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
28. Terakye, G., (1998). Hasta hemşire ilişkileri. (Genişletilmiş 5. Baskı), Ankara: Aydoğdu Ofset.
29. Üstün, B ve F. Yavuzarslan. (1995). Öfkenin gücü. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2/2, 42-46.
30. Üstün B., Akgün, E. ve Partlak, N., (2005). Hemşirelikte iletişim becerileri öğretimi. İzmir: Okullar Yayınevi.
31. Wittig, A.F. and Beklin, G.R., (1990). *Introductin to psychology*, McGrova- Hill Publ, Company.
32. Yağcıoğlu, B.D., (1997). Örgütlerde çatışma düzeyleri ve çatışmanın ele alınış stilleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
33. Yıldız, M., (2008). Farklı liglerde yer alan futbolcuların kişilik tipleri ile sürekli öfke-öfke ifade tarzlarının incelenmesi. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.